

Le taux de chômage dans un contexte de vieillissement démographique : une interprétation à revoir?

Par Pierre-Olivier Ménard, analyste, statistiques du travail

Les diminutions du taux de chômage enregistrées au cours de la dernière année ainsi que les niveaux historiquement bas de celui-ci ont suscité beaucoup d'intérêt. En effet, au fil du temps, cet indicateur est devenu la mesure de référence pour évaluer l'état de santé du marché du travail. Pour plusieurs, un taux de chômage bas est synonyme d'un marché du travail dynamique. Toutefois, le contexte démographique du Québec est changeant et pourrait biaiser l'interprétation qui est actuellement faite d'une baisse du taux de chômage. Plus précisément, le vieillissement de la population pourrait provoquer un déplacement des chômeurs vers les emplois laissés vacants par les départs à la retraite. En conséquence, le taux de chômage diminuerait, sans qu'il n'y ait pour autant de création d'emplois. Dans ce contexte, il deviendrait donc hasardeux d'affirmer qu'une diminution de celui-ci serait le résultat d'un marché du travail vigoureux.

Pour arriver à ce constat, le présent article fait tout d'abord une rétrospective de l'évolution de la population (15 ans et plus), de la population active, du nombre de personnes en emploi ainsi que du nombre de chômeurs, au cours des trente dernières années. Il sera

montré que les baisses du taux de chômage se sont généralement opérées dans des conditions économiques favorables, alors que l'emploi était en croissance. Par la suite, à l'aide d'hypothèses simples, deux projections de population active seront présentées pour la période allant de 2011 à 2051¹. La première simulation propose une stagnation des taux d'activité et des taux d'emploi aux niveaux de 2006. La seconde suggère plutôt un maintien des taux d'activité par âge aux niveaux de 2006 et une stabilisation du niveau d'emploi total (et non du taux) toujours au niveau de 2006. Ces deux simulations montreront que les variations démographiques à venir pourraient impliquer à elles seules une diminution du taux de chômage, sans croissance simultanée de l'emploi.

Le marché du travail : un regard historique

Avant de décrire les tendances ayant marqué le marché du travail au cours des trente dernières années, il est nécessaire de regarder l'évolution de la population dans son ensemble. Depuis 1976, la population des 15 ans et plus n'a cessé de croître d'une année à l'autre. Elle est ainsi passée de 4 739 100 personnes en 1976 à 6 251 500 en 2006 (voir le tableau 1). Cette population totale est subdivisée en deux groupes, soit la population active et la population inactive; ces dernières ont aussi connu d'importantes croissances.

En effet, depuis 1976, la population active du Québec a fortement augmenté, passant de

Tableau 1

Taille (en milliers) et taux de croissance de la population et de divers sous-groupes, Québec, 1976, 1991 et 2006¹

	1976	1991	2006	Variation 76-06	
	k			k	%
Population (15 et +)	4 739,1	5 517,0	6 251,5	1 512,4	31,9
Population active	2 785,5	3 510,9	4 094,2	1 308,7	47,0
Emploi	2 543,4	3 084,4	3 765,4	1 222,0	48,0
Chômage	242,1	426,5	328,7	86,6	35,8
	%			Points de %	
Taux d'activité	58,8	63,6	65,5	6,7	
Taux d'emploi	53,7	55,9	60,2	6,5	
Taux de chômage	8,7	12,1	8,0	-0,7	

1 Les variations sont exprimées en milliers et en pourcentage sauf pour les taux où ces dernières sont calculées en points de pourcentage.

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Également dans ce numéro :

- L'emploi temporaire au Québec : portrait et évolution de 1997 à 2006 5
- La croissance salariale au Québec chez les salariés syndiqués en 2005 et 2006..... 12
- Les emplois faiblement rémunérés en 2006..... 14

¹ Cet exercice n'a pas pour objectif d'établir des projections précises de la population active, mais bien de faire ressortir les grandes tendances qui pourraient survenir selon certaines hypothèses. Ces projections de population active ne doivent donc pas être utilisées à des fins particulières.

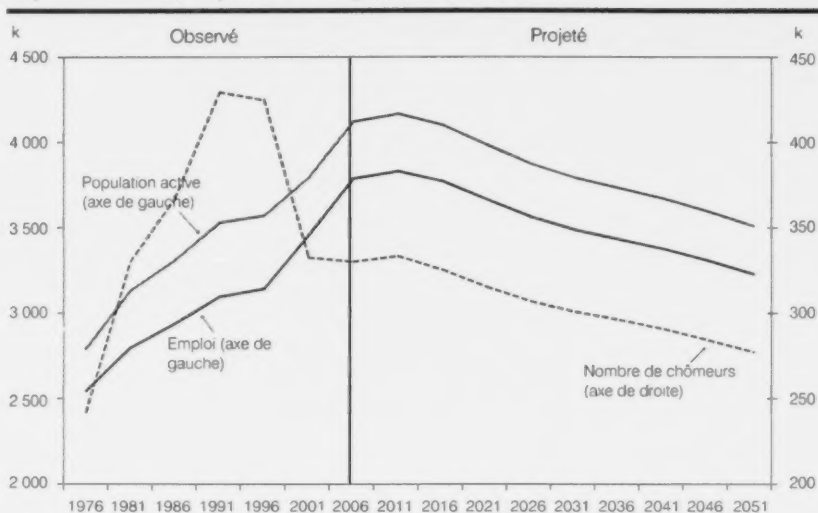
2 785 500 personnes en 1976 à 4 094 200 en 2006 (une croissance de 47,0 %) (voir la figure 1 et le tableau 1). L'intégration des baby-boomers, de la fin des années 1960 au milieu des années 1980, de même que la présence toujours croissante des femmes sur le marché du travail sont notamment responsables de cette hausse. Au cours de la même période, les personnes en emploi et celles au chômage ont également vu leur nombre augmenter de façon notable². En 1976, 2 543 400 personnes occupaient un emploi comparativement à 3 765 400 en 2006 (une croissance de 48,0 %). Quant au nombre de chômeurs, il est passé de 242 100 en 1976 à 328 700 en 2006 (une hausse de 35,8 %).

Parallèlement à ces hausses, le taux d'activité des 15 ans et plus a augmenté de 6,7 points de pourcentage, passant de 58,8 % en 1976 à 65,5 % en 2006 (voir le tableau 1 et la figure 2). Le taux d'emploi a également fait un bond de 6,5 points de pourcentage (de 53,7 % à 60,2 %). Le taux de chômage connaît quant à lui une légère diminution au cours de la même période (de 8,7 % en 1976 à 8,0 % en 2006) malgré la hausse du nombre de chômeurs. Ce mouvement opposé résulte d'un taux de croissance plus grand de la population active que du nombre de chômeurs (le taux de chômage étant égal au ratio du nombre de chômeurs sur la population active).

Il importe toutefois de souligner que la diminution du taux de chômage est récente, n'apparaissant qu'au cours de la décennie 2000. Plus précisément, en 2000, le taux de chômage (8,5 %) est inférieur pour la première fois à son niveau de 1976. À partir de 2003, il recule de façon particulièrement importante, passant de 9,1 % à 8,0 % en 2006. Par contre, cette diminution n'est pas encore le fait du vieillissement de la population, mais bien d'une croissance de l'emploi plus grande que celle de la population active. En effet, au cours des trois dernières années, la population active a augmenté de 101 400 personnes, tandis que l'emploi progressait de 136 600 personnes; cette situation a permis de réduire de 35 300 le nombre de chômeurs³. En somme, les récentes diminutions du taux de chômage constituent de bonnes nouvelles pour l'économie québécoise.

La croissance de la population active et de l'emploi risque toutefois de ralentir, ou même de se renverser, au cours des prochaines années. Le contexte démographique des dernières décennies ne sera plus observable dans les années à venir. En effet, les gé-

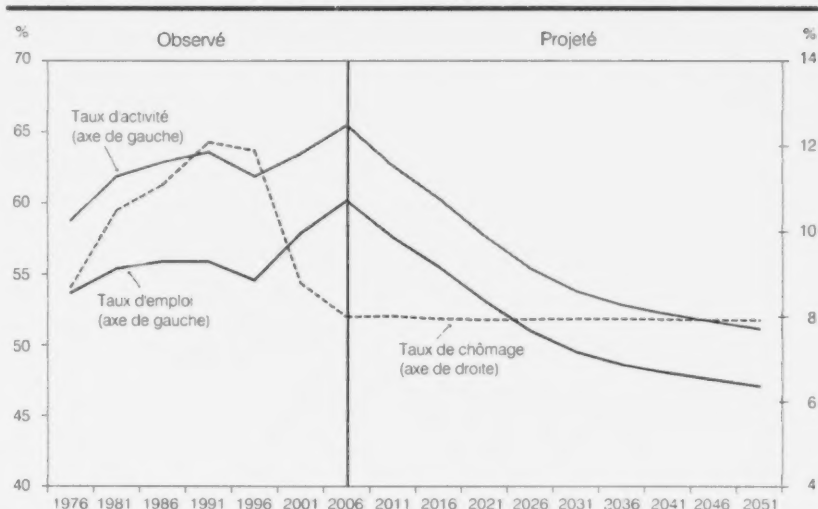
Figure 1
Population active, emploi et chômage, Québec, 1976-2051



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (1976-2006).

Traitement : Institut de la statistique du Québec (2011-2051).

Figure 2
Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage, Québec, 1976-2051



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (1976-2006).

Traitement : Institut de la statistique du Québec (2011-2051).

nération du baby-boom qui ont alimenté la croissance de la population en âge de travailler s'apprentent à quitter celle-ci pour prendre leur retraite. Selon Létourneau et Thibault (2005), en 1986, parmi les personnes âgées de 20-64 ans, les personnes de moins de 35 ans avaient un poids de 45 %. Cette forte proportion s'explique par la présence des baby-boomers dans ce

groupe d'âge. Quinze ans plus tard, soit en 2001, alors que ces personnes sont âgées de 35-49 ans, elles comptent pour 40 % de la population en âge de travailler, contre 32 % pour les 20-34 ans et 28 % pour les 50-64 ans. Les jeunes générations ne seront donc pas assez nombreuses pour remplacer les plus vieilles.

2. Pour calculer la taille de l'ensemble de la population, il suffit d'additionner le nombre de personnes en emploi, le nombre de chômeurs et le nombre de personnes inactives.

3. La somme des parties n'est pas toujours égale au total en raison des arrondissements.

4. Généralement, dans la littérature, la population en âge de travailler est représentée par les 15-64 ans. Pour diverses raisons, notamment le prolongement des études, certains auteurs préfèrent utiliser le groupe des 20-64 ans.

Méthode pour réaliser la projection de la population active, de l'emploi et du chômage

Ainsi que mentionné précédemment, deux simulations sont présentées dans cet article. Dans les deux cas, l'approche est assez similaire : il faut commencer par projeter le niveau de population active. Pour ce faire, il suffit de combiner, pour chaque catégorie d'âge et de sexe, une projection de taux d'activité (dans notre cas le maintien de ceux-ci à leurs niveaux de 2006) à une projection de population (Nauze-Fichet et autres, 2003). La population active totale s'obtient en additionnant les résultats obtenus pour chaque groupe d'âge et chaque sexe. La projection obtenue pour la population active prend ainsi en considération l'évolution démographique (entrée des jeunes sur le marché du travail et retraite des travailleurs âgés). Le taux d'activité global de la population pourrait différer de son niveau de 2006. Dans une telle situation, cela signifierait que la population est concentrée dans des groupes d'âge où le niveau d'activité est plus faible ou plus élevé selon le cas.

Le scénario de projection de population utilisé dans cet article est le scénario de référence (A) des projections de population de l'Institut de la statistique du Québec. Ce scénario suppose que les femmes donneraient naissance en moyenne à 1,5 enfant et que le Québec connaîtrait un solde migratoire positif de 19 000 personnes¹. La population globale continuerait d'augmenter jusqu'en 2036, pour ensuite diminuer légèrement.

Dans la première simulation, la projection du nombre de personnes en emploi est réalisée de la même façon que celle de la population active. Les taux d'emploi par âge et par sexe sont maintenus constants à leurs niveaux de 2006. Ces taux sont appliqués au scénario de référence des projections de population.

Pour connaître le nombre de personnes en chômage, le nombre de personnes en emploi est soustrait de la population active. Cette opération s'effectue normalement pour les hommes et les femmes séparément et pour chacun des groupes d'âge.

Pour la deuxième simulation, la population active se calcule de la même façon que dans la première simulation. Par contre, le nombre de personnes en emploi est maintenu constant à son niveau de 2006. Ainsi, d'année en année, le nombre total de personnes occupant un emploi reste le même. Cela étant, le nombre de personnes en emploi à chaque âge n'est pas connu. Pour évaluer le nombre de chômeurs, il faut donc soustraire de la population active totale le nombre total de personnes en emploi.

Ce type d'approche permet de dégager les grandes tendances à venir pour la population active, l'emploi et le chômage. Cependant, les hypothèses de constance des taux, tant d'activité que d'emploi, ou du nombre d'emplois à leurs niveaux de 2006 imposent une grande rigidité; cette méthode ne doit donc pas être utilisée à des fins précises.

1. Pour connaître les autres hypothèses de ce scénario, se référer au document intitulé : *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et ses régions, 2001-2051* (édition 2003) de l'Institut de la statistique du Québec, accessible en ligne (www.stat.gouv.qc.ca).

Première simulation : une stagnation des taux d'activité et d'emploi à leurs niveaux de 2006

Comme présenté précédemment, même si jusqu'à maintenant le vieillissement de la population ne semble pas avoir exercé une pression sur la population active et ses composantes, son influence ne devrait pas tarder à se manifester. Pour évaluer celle-ci, une projection de population active est réalisée pour la période 2011-2051. Bien que la réalisation cette projection soit généralement délicate, il est possible d'avoir recours à des hypothèses simples afin de dégager les futures grandes tendances. Comme l'ont montré Bowlby (2007) et Gauthier et autres, (à paraître au printemps 2007), la réalisation d'une projection de population active peut se faire en maintenant constants les taux d'activité à des niveaux donnés et en les appliquant à une projection de population (pour voir la méthode complète se référer à l'encadré). Nous nous sommes inspirés de cette approche pour évaluer la taille de la population active des prochaines années.

Selon cette méthode, la population active atteindrait un sommet en 2011 (4 139 300) et connaîtrait une diminution totale d'un peu plus de 600 000 personnes entre 2006 (la dernière année observée au moment de la

rédaction de l'article) et 2051 (de 4 094 200 à 3 492 500). Étant donné que les taux d'activité par âge seraient maintenus constants aux niveaux de 2006, cette diminution serait forcément engendrée par les variations démographiques (voir la figure 1).

Il est également possible d'évaluer le nombre de personnes en emploi et au chômage pour la même période. L'emploi reculerait de 3 765 400 en 2006 à 3 215 800 en 2051 (une diminution de 549 600). Le nombre de chômeurs pour sa part baisserait de 52 000 personnes au cours de la même période, passant de 328 700 en 2006 à 276 700 en 2051 (voir la figure 1). Le chômage diminuerait donc de façon « naturelle », en même temps qu'une baisse de la population active et de l'emploi.

Dans un tel contexte, le taux de chômage resterait pratiquement stable entre 2006 et 2051, passant de 8,0 % à 7,9 %. Toutefois, le taux d'activité d'ensemble et le taux d'emploi décroîtraient (voir la figure 2). Bien qu'à première vue ces diminutions soient contraires à nos hypothèses, elles s'expliquent aisément. Le recul de ces taux d'ensemble est provoqué par la structure par âge vieillissante. En effet, étant donné que la population active et l'emploi sont projetés en maintenant constants les taux par âge et par sexe, les taux globaux vont diminuer ou augmenter

selon le poids des cohortes, plus ou moins âgées dans la population active et l'emploi. Dans le cas du Québec, où les générations du baby-boom sont très nombreuses, au fur et à mesure que ces personnes vieillissent et en supposant qu'elles adoptent les habitudes de participation au marché du travail des personnes de 55 ans et plus, on pourrait s'attendre à une baisse des taux d'activité et d'emploi globaux. Cette diminution pourrait survenir également au niveau canadien. Dans un article récent et avec une méthode identique à la nôtre, Bowlby (2007) le souligne particulièrement pour le taux d'activité. Selon cet auteur, le taux d'activité canadien devrait aussi diminuer sous la pression du vieillissement de la population canadienne.

Deuxième simulation : taux d'activité et nombre d'emplois constants aux niveaux de 2006

La première simulation supposait implicitement qu'il n'y avait pas de déplacement des chômeurs vers l'emploi, la baisse du nombre de chômeurs étant proportionnelle aux baisses de la population active et de l'emploi. Toutefois, selon toute vraisemblance, les emplois laissés vacants par les retraités pourraient être occupés par des chômeurs qui prendraient le chemin de l'emploi. Néanmoins, ceux-ci ne seraient pas assez

Méthode pour réaliser la projection de la population active, de l'emploi et du chômage

Ainsi que mentionné précédemment, deux simulations sont présentées dans cet article. Dans les deux cas, l'approche est assez similaire : il faut commencer par projeter le niveau de population active. Pour ce faire, il suffit de combiner, pour chaque catégorie d'âge et de sexe, une projection de taux d'activité (dans notre cas le maintien de ceux-ci à leurs niveaux de 2006) à une projection de population (Nauze-Fichet et autres, 2003). La population active totale s'obtient en additionnant les résultats obtenus pour chaque groupe d'âge et chaque sexe. La projection obtenue pour la population active prend ainsi en considération l'évolution démographique (entrée des jeunes sur le marché du travail et retraite des travailleurs âgés). Le taux d'activité global de la population pourrait différer de son niveau de 2006. Dans une telle situation, cela signifierait que la population est concentrée dans des groupes d'âge où le niveau d'activité est plus faible ou plus élevé selon le cas.

Le scénario de projection de population utilisé dans cet article est le scénario de référence (A) des projections de population de l'Institut de la statistique du Québec. Ce scénario suppose que les femmes donneraient naissance en moyenne à 1,5 enfant et que le Québec connaîtrait un solde migratoire positif de 19 000 personnes¹. La population globale continuerait d'augmenter jusqu'en 2036, pour ensuite diminuer légèrement.

Dans la première simulation, la projection du nombre de personnes en emploi est réalisée de la même façon que celle de la population active. Les taux d'emploi par âge et par sexe sont maintenus constants à leurs niveaux de 2006. Ces taux sont appliqués au scénario de référence des projections de population.

Pour connaître le nombre de personnes en chômage, le nombre de personnes en emploi est soustrait de la population active. Cette opération s'effectue normalement pour les hommes et les femmes séparément et pour chacun des groupes d'âge.

Pour la deuxième simulation, la population active se calcule de la même façon que dans la première simulation. Par contre, le nombre de personnes en emploi est maintenu constant à son niveau de 2006. Ainsi, d'année en année, le nombre total de personnes occupant un emploi reste le même. Cela étant, le nombre de personnes en emploi à chaque âge n'est pas connu. Pour évaluer le nombre de chômeurs, il faut donc soustraire de la population active totale le nombre total de personnes en emploi.

Ce type d'approche permet de dégager les grandes tendances à venir pour la population active, l'emploi et le chômage. Cependant, les hypothèses de constance des taux, tant d'activité que d'emploi, ou du nombre d'emplois à leurs niveaux de 2006 imposent une grande rigidité; cette méthode ne doit donc pas être utilisée à des fins précises.

1. Pour connaître les autres hypothèses de ce scénario, se référer au document intitulé : *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et ses régions, 2001-2051* (édition 2003) de l'Institut de la statistique du Québec, accessible en ligne (www.stat.gouv.qc.ca).

Première simulation : une stagnation des taux d'activité et d'emploi à leurs niveaux de 2006

Comme présenté précédemment, même si jusqu'à maintenant le vieillissement de la population ne semble pas avoir exercé une pression sur la population active et ses composantes, son influence ne devrait pas tarder à se manifester. Pour évaluer celle-ci, une projection de population active est réalisée pour la période 2011-2051. Bien que la réalisation cette projection soit généralement délicate, il est possible d'avoir recours à des hypothèses simples afin de dégager les futures grandes tendances. Comme l'ont montré Bowlby (2007) et Gauthier et autres, (à paraître au printemps 2007), la réalisation d'une projection de population active peut se faire en maintenant constants les taux d'activité à des niveaux donnés et en les appliquant à une projection de population (pour voir la méthode complète se référer à l'encadré). Nous nous sommes inspirés de cette approche pour évaluer la taille de la population active des prochaines années.

Selon cette méthode, la population active atteindrait un sommet en 2011 (4 139 300) et connaîtrait une diminution totale d'un peu plus de 600 000 personnes entre 2006 (la dernière année observée au moment de la

rédaction de l'article) et 2051 (de 4 094 200 à 3 492 500). Étant donné que les taux d'activité par âge seraient maintenus constants aux niveaux de 2006, cette diminution serait forcément engendrée par les variations démographiques (voir la figure 1).

Il est également possible d'évaluer le nombre de personnes en emploi et au chômage pour la même période. L'emploi reculerait de 3 765 400 en 2006 à 3 215 800 en 2051 (une diminution de 549 600). Le nombre de chômeurs pour sa part baisserait de 52 000 personnes au cours de la même période, passant de 328 700 en 2006 à 276 700 en 2051 (voir la figure 1). Le chômage diminuerait donc de façon « naturelle », en même temps qu'une baisse de la population active et de l'emploi.

Dans un tel contexte, le taux de chômage resterait pratiquement stable entre 2006 et 2051, passant de 8,0 % à 7,9 %. Toutefois, le taux d'activité d'ensemble et le taux d'emploi décroîtraient (voir la figure 2). Bien qu'à première vue ces diminutions soient contraires à nos hypothèses, elles s'expliquent aisément. Le recul de ces taux d'ensemble est provoqué par la structure par âge vieillissante. En effet, étant donné que la population active et l'emploi sont projetés en maintenant constants les taux par âge et par sexe, les taux globaux vont diminuer ou augmenter

selon le poids des cohortes, plus ou moins âgées dans la population active et l'emploi. Dans le cas du Québec, où les générations du baby-boom sont très nombreuses, au fur et à mesure que ces personnes vieillissent et en supposant qu'elles adoptent les habitudes de participation au marché du travail des personnes de 55 ans et plus, on pourrait s'attendre à une baisse des taux d'activité et d'emploi globaux. Cette diminution pourrait survenir également au niveau canadien. Dans un article récent et avec une méthode identique à la nôtre, Bowlby (2007) le souligne particulièrement pour le taux d'activité. Selon cet auteur, le taux d'activité canadien devrait aussi diminuer sous la pression du vieillissement de la population canadienne.

Deuxième simulation : taux d'activité et nombre d'emplois constants aux niveaux de 2006

La première simulation supposait implicitement qu'il n'y avait pas de déplacement des chômeurs vers l'emploi, la baisse du nombre de chômeurs étant proportionnelle aux baisses de la population active et de l'emploi. Toutefois, selon toute vraisemblance, les emplois laissés vacants par les retraités pourraient être occupés par des chômeurs qui prendraient le chemin de l'emploi. Néanmoins, ceux-ci ne seraient pas assez

nombreux pour maintenir l'emploi au niveau de 2006. En effet, même s'ils étaient tous qualifiés, en supposant que la population active évolue selon la projection présentée dans la première section et que le nombre d'emplois reste à son niveau de 2006, les personnes en chômage ne pourraient pas, à long terme, combler à elles seules les emplois disponibles⁵. De fait, l'effectif des chômeurs diminuerait graduellement pour atteindre un peu plus de 3 000 personnes en 2031 (voir la figure 3). Par la suite, le Québec ne compterait théoriquement plus de chômeurs, ce qui est impossible sur le plan économique. Comme conséquence à cette diminution importante, le taux de chômage connaîtrait une baisse rapide (voir la figure 3). Il augmenterait tout d'abord entre 2006 (8,0 %) et 2011 (9,0 %) pour ensuite diminuer de manière continue jusqu'à 0,1 % en 2031. Après cette date, le taux de chômage deviendrait négatif, illustrant bien qu'une telle situation est impossible.

Bien qu'irréaliste cette simulation montre bien à quel point le taux de chômage sera soumis aux pressions démographiques et qu'une diminution de celui-ci ne se traduirait pas nécessairement par une croissance de l'emploi et une situation économique favorable. La baisse du taux de chômage serait la conséquence directe du vieillissement de la population.

Encore une fois, cette tendance est également appréhendée au niveau canadien. Sans l'évaluer directement, Bowlby (2007) affirme que le taux de chômage pourrait aussi diminuer en réaction au vieillissement de la population. Selon ce dernier, au cours des prochaines années, les chômeurs devraient être en mesure de profiter des possibilités d'emplois créées par les départs à la retraite.

De plus, dans un contexte où l'emploi se maintient à son niveau de 2006 et la population dans son ensemble continue de croître, le taux d'emploi global du Québec va diminuer. L'économie ne sera donc pas en mesure de soutenir la croissance démographique sur le plan de l'emploi, avec la répercussion que cela peut avoir sur le niveau de vie de la population. Ainsi, un maintien du taux d'emploi pourrait provoquer une baisse encore plus rapide du taux de chômage.

Une conséquence possible de cela est une pénurie de main-d'œuvre. Si les chômeurs ne sont pas assez nombreux pour combler

les emplois vacants, il y a tout lieu de croire que les employeurs peineront à remplacer les travailleurs quittant pour la retraite. Pour contrer ce problème, certaines mesures devraient être mises de l'avant afin de permettre la croissance de l'emploi, à tout le moins au même taux que celui de la croissance de la population et maintenir ainsi le taux d'emploi à son niveau actuel.

Les perspectives

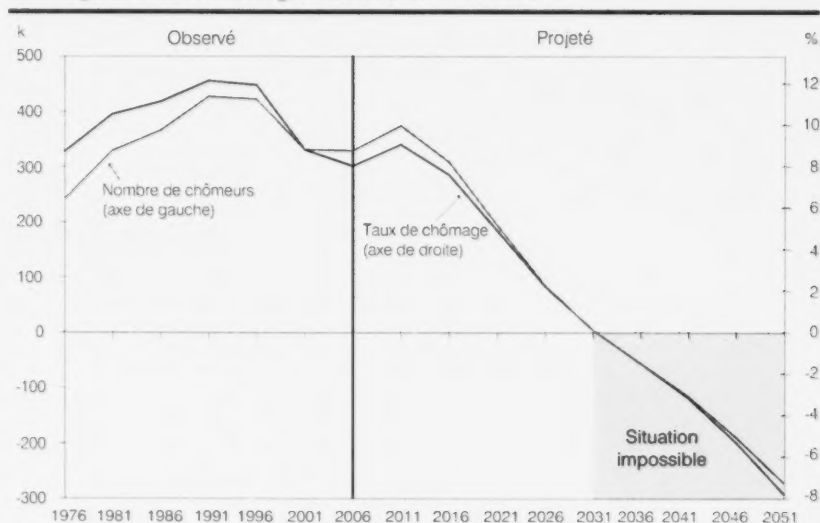
Comme le mentionne l'OCDE (2006), l'une des avenues possibles pour atténuer la baisse appréhendée de la population active serait la hausse des taux d'activité chez les travailleurs âgés. Étant donné l'important bassin de main-d'œuvre que composeront ces personnes âgées de demain, issues entre autres des générations du baby-boom, une hausse de leurs taux d'activité pourrait avoir un impact non négligeable sur la population active. Cette augmentation pourrait être stimulée par diverses approches, notamment des mesures touchant l'embauche ou le maintien en emploi de travailleurs plus âgés. De telles initiatives ont déjà vu le jour dans certains pays (Allemagne, France, Japon, etc.) (OCDE, 2006). Le déclin de la population active pourrait ainsi être atténué et le remplacement des travailleurs en serait par le fait même facilité.

Bien que les projections faites dans cet article soient fondées sur des hypothèses limitatives, elles illustrent bien l'impact du vieillissement de la population sur le taux de chômage du Québec. La tendance à la baisse attendue serait le résultat d'un déplacement des chômeurs vers les emplois laissés vacants par les départs à la retraite et d'une pénurie importante de main-d'œuvre. Les diminutions appréhendées du taux de chômage ne seraient donc plus le reflet d'un marché du travail dynamique, mais plutôt celui d'une économie peinant à remplacer ses départs à la retraite.

Pour remédier à cela, l'interprétation d'une baisse du taux de chômage pourrait alors être faite parallèlement à l'étude de l'évolution de l'emploi et du taux d'emploi. Le suivi de l'évolution du taux d'emploi constituerait donc un outil privilégié pour les analystes afin de capter l'état de santé du marché du travail dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. Il n'en reste pas moins que le taux d'emploi est, lui aussi, soumis à des pressions dues au vieillissement de la population.

Enfin, il ne faut pas oublier que les variations du taux de chômage demeurent en grande partie reliées à la conjoncture économique du moment. Du coup, celui-ci n'évoluera

Figure 3
Chômage et taux de chômage, Québec, de 1976 à 2051



Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active (1976-2006).

Traitement : Institut de la statistique du Québec (2011-2051).

5 Deux hypothèses sont faites ici : 1) la formation des chômeurs répond parfaitement aux besoins du marché du travail et 2) seuls les chômeurs sont en mesure d'occuper les emplois laissés vacants. Dans la réalité, les emplois peuvent être occupés par deux types de personnes : les nouveaux entrants dans la population active (en provenance de la population inactive) et les chômeurs qui se déplacent vers l'emploi. Cependant, dans les prochaines années, la population totale se maintiendra à un niveau relativement stable (scénario A), alors que la population active diminuera. La population inactive sera alors croissante, les personnes âgées de 50 ans et plus y seront plus présentes en proportion (selon nos estimations : 49,6 % en 2011 et 64,5 % en 2051). Les déplacements de personnes inactives vers la population active risquent donc d'être limités.

nombreux pour maintenir l'emploi au niveau de 2006. En effet, même s'ils étaient tous qualifiés, en supposant que la population active évolue selon la projection présentée dans la première section et que le nombre d'emplois reste à son niveau de 2006, les personnes en chômage ne pourraient pas, à long terme, combler à elles seules les emplois disponibles⁵. De fait, l'effectif des chômeurs diminuerait graduellement pour atteindre un peu plus de 3 000 personnes en 2031 (voir la figure 3). Par la suite, le Québec ne compterait théoriquement plus de chômeurs, ce qui est impossible sur le plan économique. Comme conséquence à cette diminution importante, le taux de chômage connaîtrait une baisse rapide (voir la figure 3). Il augmenterait tout d'abord entre 2006 (8,0 %) et 2011 (9,0 %) pour ensuite diminuer de manière continue jusqu'à 0,1 % en 2031. Après cette date, le taux de chômage deviendrait négatif, illustrant bien qu'une telle situation est impossible.

Bien qu'irréaliste cette simulation montre bien à quel point le taux de chômage sera soumis aux pressions démographiques et qu'une diminution de celui-ci ne se traduirait pas nécessairement par une croissance de l'emploi et une situation économique favorable. La baisse du taux de chômage serait la conséquence directe du vieillissement de la population.

Encore une fois, cette tendance est également appréhendée au niveau canadien. Sans l'évaluer directement, Bowlby (2007) affirme que le taux de chômage pourrait aussi diminuer en réaction au vieillissement de la population. Selon ce dernier, au cours des prochaines années, les chômeurs devraient être en mesure de profiter des possibilités d'emplois créées par les départs à la retraite.

De plus, dans un contexte où l'emploi se maintient à son niveau de 2006 et la population dans son ensemble continue de croître, le taux d'emploi global du Québec va diminuer. L'économie ne sera donc pas en mesure de soutenir la croissance démographique sur le plan de l'emploi, avec la répercussion que cela peut avoir sur le niveau de vie de la population. Ainsi, un maintien du taux d'emploi pourrait provoquer une baisse encore plus rapide du taux de chômage.

Une conséquence possible de cela est une pénurie de main-d'œuvre. Si les chômeurs ne sont pas assez nombreux pour combler

les emplois vacants, il y a tout lieu de croire que les employeurs peineront à remplacer les travailleurs quittant pour la retraite. Pour contrer ce problème, certaines mesures devraient être mises de l'avant afin de permettre la croissance de l'emploi, à tout le moins au même taux que celui de la croissance de la population et maintenir ainsi le taux d'emploi à son niveau actuel.

Les perspectives

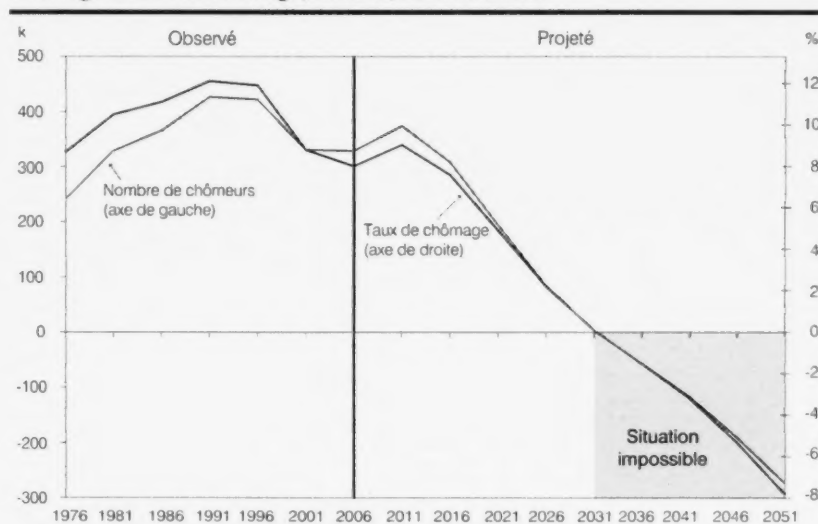
Comme le mentionne l'OCDE (2006), l'une des avenues possibles pour atténuer la baisse appréhendée de la population active serait la hausse des taux d'activité chez les travailleurs âgés. Étant donné l'important bassin de main-d'œuvre que composeront ces personnes âgées de demain, issues entre autres des générations du baby-boom, une hausse de leurs taux d'activité pourrait avoir un impact non négligeable sur la population active. Cette augmentation pourrait être stimulée par diverses approches, notamment des mesures touchant l'embauche ou le maintien en emploi de travailleurs plus âgés. De telles initiatives ont déjà vu le jour dans certains pays (Allemagne, France, Japon, etc.) (OCDE, 2006). Le déclin de la population active pourrait ainsi être atténué et le remplacement des travailleurs en serait par le fait même facilité.

Bien que les projections faites dans cet article soient fondées sur des hypothèses limitatives, elles illustrent bien l'impact du vieillissement de la population sur le taux de chômage du Québec. La tendance à la baisse attendue serait le résultat d'un déplacement des chômeurs vers les emplois laissés vacants par les départs à la retraite et d'une pénurie importante de main-d'œuvre. Les diminutions appréhendées du taux de chômage ne seraient donc plus le reflet d'un marché du travail dynamique, mais plutôt celui d'une économie peinant à remplacer ses départs à la retraite.

Pour remédier à cela, l'interprétation d'une baisse du taux de chômage pourrait alors être faite parallèlement à l'étude de l'évolution de l'emploi et du taux d'emploi. Le suivi de l'évolution du taux d'emploi constituerait donc un outil privilégié pour les analystes afin de capter l'état de santé du marché du travail dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. Il n'en reste pas moins que le taux d'emploi est, lui aussi, soumis à des pressions dues au vieillissement de la population.

Enfin, il ne faut pas oublier que les variations du taux de chômage demeurent en grande partie reliées à la conjoncture économique du moment. Du coup, celui-ci n'évoluera

Figure 3
Chômage et taux de chômage, Québec, de 1976 à 2051



Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active (1976-2006).

Traitement : Institut de la statistique du Québec (2011-2051).

5. Deux hypothèses sont faites ici : 1) la formation des chômeurs répond parfaitement aux besoins du marché du travail et 2) seuls les chômeurs sont en mesure d'occuper les emplois laissés vacants. Dans la réalité, les emplois peuvent être occupés par deux types de personnes : les nouveaux entrants dans la population active (en provenance de la population inactive) et les chômeurs qui se déplacent vers l'emploi. Cependant, dans les prochaines années, la population totale se maintiendra à un niveau relativement stable (scénario A), alors que la population active diminuera. La population inactive sera alors croissante; les personnes âgées de 50 ans et plus y seront plus présentes en proportion (selon nos estimations : 49,6 % en 2011 et 64,5 % en 2051). Les déplacements de personnes inactives vers la population active risquent donc d'être limités.

pas nécessairement comme ce qui a été présenté dans ce texte où l'on faisait abstraction des cycles économiques. Cependant, la tendance de fond, soit le recul du taux de chômage, demeure avec le vieillissement de la main-d'œuvre. De plus, la dynamique démographique pourrait se faire selon un scénario de projection de population autre que celui employé ci-dessus, modifiant en conséquence l'analyse.

Bibliographie

- BOWLER, Geoff (2007). « Définir la retraite », *Perspective*, février, p. 17-21.
- GAUTHIER, Hervé, Pierre-Olivier MENARD, Corinne DESFOSSÉS et Anne-Marie FADEL (à paraître). « Les travailleurs âgés », dans : *Vie des générations et personnes âgées : d'hier à aujourd'hui*, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 10, p. 181-224.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2004). *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et ses régions, 2001-2051*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 38 p.
- LÉTOURNEAU, Esther, et Normand THIBAUT (2005). « Bientôt moins de travailleurs au Québec : pourquoi? », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 9, n° 3, p. 6-8.
- NAUZE-FICHET, Emmanuelle, Frédéric LERAI et Stéphane LHERMITTE (2003). *Les projections de population active 2003-2050*, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), [En ligne] : www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/irsoc013.pdf (page consultée le 10 avril 2007).
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2006). *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris, OCDE, 163 p.

L'emploi temporaire au Québec : portrait et évolution de 1997 à 2006

Marie-France Martin, économiste

La plupart des employés¹ du Québec occupent un emploi permanent². Divers changements survenus sur le marché du travail laissent toutefois de plus en plus de place au travail temporaire. Ces changements se situent autant du côté de la demande que de l'offre de travail. Du côté de la demande, la compétition et la concurrence de plus en plus féroces entre les entreprises, les changements technologiques rapides ainsi que la demande volatile de la consommation nécessitent de disposer d'une main-d'œuvre flexible. Quand celle-ci est permanente, elle permet moins aux entreprises de réagir rapidement aux changements du marché³. Dans un tel environnement de concurrence, les entreprises ont recours à du personnel temporaire pour plus de flexibilité et pour leur permettre une réduction des coûts⁴. Du côté de l'offre, la hausse du travail temporaire peut être due aux préférences des employés qui veulent plus de flexibilité dans la manière de gérer leur temps de travail et de loisir⁵.

Cet article présente un portrait des employés permanents et temporaires au Québec. Il y sera tout d'abord question de l'évolution de 1997 à 2006 de l'emploi temporaire, suivie de la présence de l'emploi temporaire dans divers groupes, en tenant compte de certaines

caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail. L'indicateur utilisé est le taux de présence de l'emploi temporaire qui représente le nombre d'employés temporaires d'un groupe par rapport à l'ensemble des employés de ce même groupe. Le deuxième indicateur présenté est la répartition de l'emploi temporaire et de chacun de ses types

(saisonnier⁶, temporaire à durée déterminée ou à contrat⁷ et occasionnel⁸) pour les divers groupes à l'étude. Nous terminerons avec les différences sur le plan des conditions de travail (rémunération horaire et heures habituellement travaillées) entre les employés temporaires et permanents.

Tableau 1

L'emploi temporaire à durée déterminée le plus présent des emplois temporaires

	1997	2006	Croissance 1997-2006	
	k		%	k
Ensemble	2 678,8	3 262,9	21,8	584,2
Permanent	2 326,3	2 789,4	19,9	463,1
Temporaire	352,5	473,5	34,3	121,1
Saisonnier	79,8	103,2	29,4	23,4
Temporaire à durée déterminée	168,5	257,3	52,7	88,8
Occasionnel	104,2	113,0	8,5	8,8

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- 1 Nous ne considérons que les employés dans cet article; les travailleurs autonomes sont donc exclus de l'analyse.
- 2 Emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance. L'emploi temporaire est un emploi dont la cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet spécifique aura pris fin. Il comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires à durée déterminée (ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement) et les emplois occasionnels.
- 3 Grant SCHELLENBERG, et Christopher CLARK (1996). *Temporary employment in Canada: Profiles, patterns and policy considerations*, Ottawa, Canadian Council on Social Development, 47 p.
- 4 Ernest B. ANKAMPONG (1989). « Évolution de la main-d'œuvre temporaire », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, été, p. 49-55.
- 5 Grant SCHELLENBERG, et Christopher CLARK, op. cit.
- 6 Emploi dans une industrie où les niveaux d'emploi augmentent et diminuent au gré des saisons.
- 7 Emploi pour un travail ou un projet particulier dont la date de fin est connue à l'avance.
- 8 Emploi qui répond à l'un des cas suivants : (1) les heures de travail de l'employé varient sensiblement d'une semaine à l'autre, (2) l'horaire de travail de l'employé fluctue en fonction des besoins de l'employeur et non selon un calendrier préétabli et (3) l'employé n'est habituellement pas payé pour les heures non travaillées et l'employeur n'a donné aucune indication voulant que l'employé puisse travailler sur une base régulière et pendant une longue période.

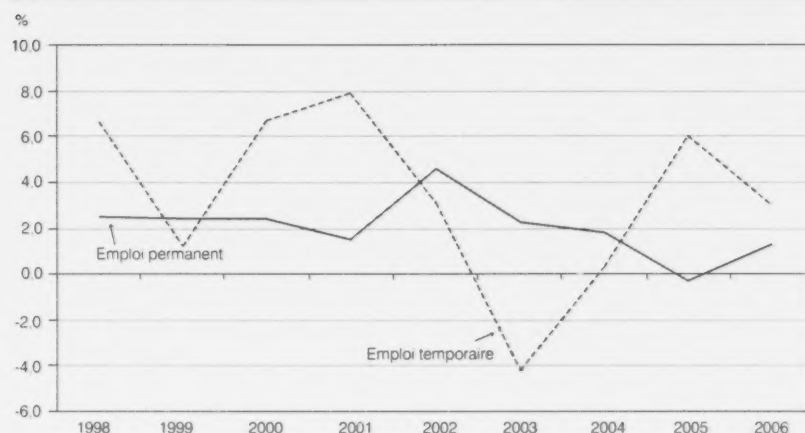
Évolution de l'emploi temporaire

L'emploi temporaire (+ 34,3 %) croît davantage que l'emploi permanent (+ 19,9 %) sur la période 1997-2006 (voir tableau 1). Sa proportion dans l'emploi total progresse toutefois faiblement entre 1997 (+ 13,2 %) et 2006 (+ 14,5 %). L'emploi permanent demeure donc largement majoritaire par rapport à l'ensemble des emplois. La croissance de l'emploi temporaire se manifeste davantage dans l'emploi temporaire à durée déterminée (+ 52,7 %); l'emploi saisonnier (+ 29,4 %) arrive deuxième alors que l'emploi occasionnel progresse de moins de 10 % seulement. Comme on peut le voir à la figure 1, l'emploi temporaire connaît de fortes fluctuations entre 1998 et 2006 alors que les variations de l'emploi permanent sont de moindre amplitude. Cela confirme la flexibilité de l'emploi temporaire pour répondre aux besoins des employeurs.

La croissance de l'emploi temporaire se manifeste autant chez les femmes que chez les hommes. Par contre, la croissance de l'emploi permanent a plus bénéficié aux femmes (voir figure 2). Les personnes les plus âgées, soit les 45-54 ans et, surtout, les 55 ans et plus affichent de fortes croissances de l'emploi sur la période. Dans les deux cas, l'emploi temporaire croît davantage que l'emploi permanent. Chez les 55 ans et plus, la croissance de l'emploi temporaire est de 166,7 % entre 1997 et 2006, comparativement à 53,5 % chez les 45-54 ans. En milliers, cela correspond à 30 000 et 23 200 personnes respectivement. Le taux de croissance chez les personnes âgées de 55 ans et plus peut sembler particulièrement élevé mais il se base sur un bassin de travailleurs temporaires plus faible comparativement aux autres groupes d'âge. Il n'en reste pas moins que cette forte croissance peut être expliquée, en partie, par le retour sur le marché du travail de récents retraités. « De nombreuses personnes réintègrent la main-d'œuvre ou ne la quittent pas, même après leur retraite d'un emploi qu'elles ont occupé durant une longue période »⁹. De plus, les personnes qui retournent sur le marché du travail occupent plus souvent qu'autrement des emplois peu spécialisés avec une rémunération plus faible. Ces emplois servent dans plusieurs cas à compléter une rente de retraite et à occuper des heures de loisirs. Comme nous le verrons plus loin dans l'article, une forte présence d'emplois temporaires est notée dans les emplois moins spécialisés.

Figure 1

Fluctuations importantes de la croissance annuelle de l'emploi temporaire entre 1998 et 2006 au Québec

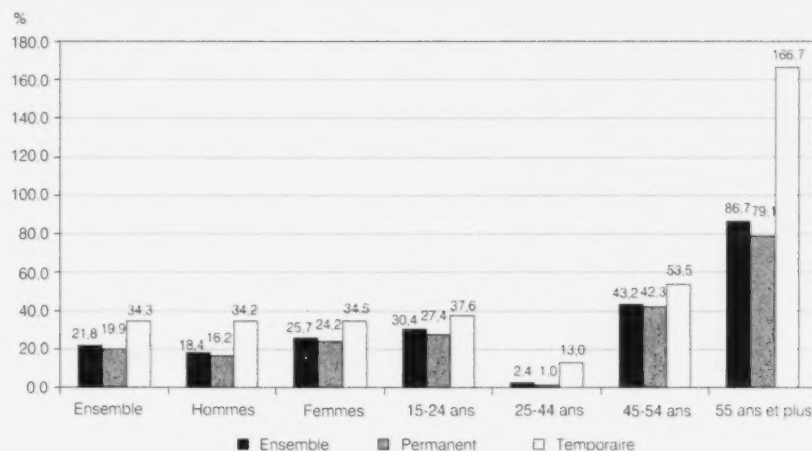


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Croissance élevée du nombre d'employés temporaires âgés de 55 ans et plus entre 1997 et 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Présence de l'emploi temporaire

L'emploi temporaire peut être un choix pour plusieurs employés mais il peut également être imposé dans le cas où aucun autre emploi n'est offert. Deux facteurs semblent ainsi coexister pour expliquer la présence de l'emploi temporaire, soit la recherche de

flexibilité et/ou la précarité. En effet, dans plusieurs pays de l'OCDE, l'emploi temporaire est plus présent, d'une part, dans les groupes qui désirent plus de flexibilité et, d'autre part, chez ceux qui ont une situation plus précaire sur le marché du travail. Ces derniers acceptent effectivement plus facilement un emploi temporaire, peu d'autres possibilités s'offrant à eux sur le marché du

9. Ted WANNELL (2007). « Les jeunes retraités ». *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, n° 75-001-XPFP au catalogue, p. 5-16.

travail. Ces deux facteurs font donc en sorte que l'emploi temporaire est plus présent, toujours dans plusieurs pays de l'OCDE, chez les femmes, les jeunes, les travailleurs ayant un faible niveau de scolarité et ceux étant peu qualifiés¹⁰.

Cette situation de présence de l'emploi temporaire fera donc l'objet d'une analyse qui permettra de voir si la même tendance s'observe pour le Québec, en tenant compte des caractéristiques des employés, de l'emploi et du milieu de travail. Cette analyse débutera par celle du taux de présence de l'emploi temporaire dans divers groupes de travailleurs.

Présence élevée de l'emploi temporaire chez les jeunes, les personnes faiblement scolarisées et les personnes en couple

Le taux de présence de l'emploi temporaire pour l'ensemble des employés est de 14,5 % en 2006 (voir tableau 2). Il est légèrement plus élevé chez les femmes (15,1 %) que chez les hommes (13,9 %). Il est très élevé chez les 15-24 ans (31,8 %), soit deux fois plus que la moyenne d'ensemble. La plus forte présence de l'emploi temporaire dans ces deux groupes, femmes et jeunes, peut être attribuable, en grande partie, aux préférences des employés. En effet, ces groupes désirent généralement plus de flexibilité pour concilier leur travail et leurs autres activités telles que les activités familiales, scolaires et de loisirs. La participation croissante des femmes au marché du travail conduit à une plus grande demande pour la flexibilité étant donné que ces dernières doivent concilier, dans la plupart des cas, la vie professionnelle et la vie familiale¹¹. Cela se confirme d'ailleurs par la présence de l'emploi temporaire deux fois plus élevée chez les personnes en couple (20,6 %) que chez les personnes seules (10,6 %). Les premières, qui ont habituellement plus d'enfants, réclament davantage de flexibilité que les deuxièmes dans leur vie professionnelle. C'est également le cas des jeunes qui, de plus en plus souvent, occupent un emploi durant leurs études. Les personnes peu scolarisées affichent par ailleurs une forte présence de l'emploi temporaire (18,3 %). Dans ce dernier cas, il ne s'agit probablement pas d'un besoin de flexibilité de la part de l'employé mais plutôt du fait que l'employeur pourra facilement remplacer ce type de main-d'œuvre non spécialisée.

Tableau 2

L'emploi temporaire et le taux de présence de l'emploi temporaire selon les caractéristiques, Québec, 1997 et 2006

	1997	2006	Taux de présence de l'emploi temporaire
	k		%
Ensemble	352,5	473,5	13,2
Caractéristiques de l'employé			
Femme	178,3	239,9	14,1
Homme	174,2	233,7	12,3
15-24 ans	122,2	168,1	30,2
25-44 ans	168,8	190,7	11,3
45-54 ans	43,4	66,6	7,6
55 ans et plus	18,0	48,0	8,7
Études secondaires partielles	69,7	85,9	13,5
Diplôme d'études secondaires	46,4	64,6	10,0
Études postsecondaires	165,5	222,2	13,7
Diplôme universitaire	70,9	100,8	14,4
Personne en couple ¹	182,7	263,9	19,3
Personne seule ²	169,8	209,6	9,8
Caractéristiques de l'emploi			
Temps plein	212,4	286,8	9,7
Temps partiel	140,0	186,7	29,2
Gestionnaire	9,5	7,0	4,3
Professionnel	66,2	96,3	15,4
Technique	89,5	126,5	11,6
Intermédiaire	112,5	137,2	13,5
Élémentaire	74,9	106,6	17,7
Pas de cumul d'emplois	332,1	442,5	12,8
Cumul d'emplois	20,4	31,1	22,5
Caractéristiques du milieu de travail			
Syndiqué	119,3	183,8	10,7
Non syndiqué	233,2	289,7	14,9
Moins de 20 employés	145,1	175,2	16,5
Entre 20 et 99 employés	108,4	151,9	13,3
Entre 100 et 500 employés	58,7	79,8	9,9
Plus de 500 employés	40,3	66,7	10,3
Privé	241,1	313,5	12,0
Public	111,3	160,0	16,7
Biens	76,7	85,9	10,6
Services	275,8	387,7	14,1
Primaire	16,9	20,3	30,5
Services publics	2,7	3,1	8,9
Construction	24,4	29,3	27,7
Fabrication	32,6	33,2	6,0
Commerce	46,4	61,6	11,3
Transport et entreposage	10,9	13,2	8,5
Fin., ass., immob. et location	13,4	15,3	8,2
Serv. prof., scient. et techniques	8,0	18,1	8,5
Serv. entr., bâtim., et autre serv.	13,4	23,3	20,6
Services d'enseignement	48,7	72,7	22,5
Soins de santé et ass. soc. sociale	37,4	53,9	13,4
Information, culture et loisirs	21,6	36,2	19,2
Héberg. et serv. de restauration	29,1	39,1	17,2
Autres services	12,8	12,7	11,2
Administrations publiques	34,2	41,5	16,8
Comparaison Canada - Ontario			
Canada	1 284,1	1 823,2	11,3
Ontario	412,5	694,5	9,3

10. OCDE (2002) *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques, p. 137-201

11. Grant SCHELLENBERG, et Christopher CLARK, op. cit.

1. Mariée ou vivant en union libre

2. Veuve, séparée, divorcée et célibataire

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Traitement : Institut de la statistique du Québec

Forte présence de l'emploi temporaire chez les employés à temps partiel et ceux travaillant dans le secteur primaire

Les employés à temps partiel occupent dans 31,7 % des cas des emplois temporaires (temps plein : 10,7 %). Parmi ceux-ci, on peut supposer qu'un certain nombre occupent ce type d'emploi par choix et non par obligation. Une forte présence de l'emploi temporaire est également notée chez ceux qui cumulent deux ou plusieurs emplois (25,0 %).

Sous l'angle des niveaux de compétence, notons que l'emploi temporaire est très peu présent chez les gestionnaires (3,5 %), tandis qu'une forte proportion est observée chez les employés de niveau élémentaire (21,5 %). L'emploi temporaire occupe aussi une place relativement importante chez les professionnels (17,4 %), soit plus que la moyenne d'ensemble (14,5 %). Dans ce dernier niveau de compétence, l'emploi temporaire est constitué en majorité d'emplois à durée déterminée ou à contrat. Comme nous le verrons plus loin, ces emplois sont les mieux rémunérés de tous les emplois temporaires.

Le taux de présence de l'emploi temporaire est beaucoup plus élevé dans le secteur public (20,4 %) que dans le secteur privé (12,6 %). Pour chacun des groupes d'âge analysés, le même constat est fait; la plus forte différence est notée dans le groupe des 15-24 ans. En effet, 62,7 % des jeunes dans le secteur public occupent un emploi temporaire tandis que cette proportion est de 28,4 % dans le secteur privé (données non présentées).

D'autre part, l'emploi temporaire est très présent chez les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (17,1 %). Pour ce qui est des secteurs d'activité, le secteur primaire (32,4 %), celui des services d'enseignement (28,6 %) ainsi que celui de l'information, de la culture et des loisirs (26,2 %) affichent les plus forts taux de présence. Enfin, la syndicalisation ne semble pas influencer le taux de présence de l'emploi temporaire. Peu de différences sont en effet constatées sur ce plan entre les employés syndiqués et non syndiqués. Par contre, on note une hausse du taux de présence de l'emploi temporaire entre 1997 et 2006 chez les employés syndiqués (3,3 points de pourcentage) tandis que ce rapport reste stable chez les employés non syndiqués.

Augmentation de la présence de l'emploi temporaire dans la plupart des groupes étudiés

Comme mentionné plus haut, la présence de l'emploi temporaire par rapport à l'ensemble de l'emploi progresse faiblement de 1997 (13,2 %) à 2006 (14,5 %) (tableau 2). Une augmentation est toutefois observée dans la plupart des groupes analysés. Les trois plus fortes hausses sont notées chez les employés ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (+ 4,8 points de pourcentage), chez les employés du secteur des services d'enseignement (+ 6,1 points) et chez ceux du secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 7,0 points). Certaines baisses sont observées, notamment chez les employés du secteur de la construction (- 6,3 points).

Présence de l'emploi temporaire plus forte au Québec qu'au Canada et en Ontario en 2006

L'augmentation du taux de présence de l'emploi temporaire n'est pas unique au Québec puisque c'est également le cas au Canada et en Ontario. Cette situation semble donc s'étendre à l'ensemble du Canada. Par contre, la présence de l'emploi temporaire est moins élevée au Canada et en Ontario qu'au Québec. En 2006, elle se chiffre à 13,0 % au Canada et à 12,5 % en Ontario, tandis qu'elle atteint, rappelons-le, 14,5 % au Québec. Une bonne croissance du taux de présence est notée entre 1997 et 2006 en Ontario, soit de 3,2 points de pourcentage.

Répartition de l'emploi temporaire

Les jeunes et les personnes en couple sont surreprésentés¹² dans l'emploi temporaire

Le poids des femmes dans l'ensemble de l'emploi temporaire (50,7 %) est légèrement plus important que leur part dans l'emploi total (48,6 %). Parmi tous les emplois temporaires, 35,5 % sont détenus par des jeunes; il s'agit d'une très forte proportion étant donné que le poids de ces derniers dans l'emploi total n'est que de 16,2 % (voir tableau 3). Chez les jeunes, on peut attribuer la plus forte représentation de l'emploi temporaire, d'une part, à leur souci de concilier études et travail et, d'autre part, à leur expérience limitée sur le marché du travail. Ainsi, ce groupe a moins de possibilités d'emplois

que les groupes plus âgés. Les emplois temporaires serviraient de voie d'accès au monde du travail¹³. Cette situation semble aussi être le cas des personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires puisqu'elles sont également surreprésentées dans l'emploi temporaire. Le même constat est fait pour les personnes en couple : elles constituent 55,7 % des emplois temporaires tandis que leur part dans l'ensemble de l'emploi est de 39,4 %. D'une part, certaines de ces personnes en couple ont de jeunes enfants et désirent davantage de flexibilité. D'autre part, deux revenus peuvent généralement coexister pour subvenir aux besoins du couple ou de la famille. La proportion d'employés temporaires serait ainsi plus élevée chez les personnes en couple, en partie parce que ces dernières auraient une plus grande propension à accepter d'occuper un tel emploi en sachant que leur partenaire a également un emploi qui garantit une certaine sécurité financière. Enfin, il y a aussi surreprésentation de l'emploi temporaire chez les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés, dans le secteur public et dans l'industrie des services. Parmi les secteurs d'activité, celui des services d'enseignement affiche une proportion nettement plus forte d'employés temporaires que la part qu'il occupe dans l'ensemble de l'emploi, soit 15,4 % contre 7,8 %.

Après avoir analysé la répartition de l'emploi temporaire dans chacun des groupes à l'étude et l'avoir comparée avec l'ensemble de l'emploi, nous allons maintenant examiner la répartition de l'emploi temporaire de ces mêmes groupes pour chacun des types d'emplois temporaires (saisonnier, temporaire à durée déterminée et occasionnel).

L'emploi saisonnier

Plus de 6 emplois saisonniers sur 10 sont occupés par des hommes (tableau 3). Les jeunes représentent aussi une forte proportion dans ce type d'emploi (près de 4 personnes sur 10), étant donné qu'un grand nombre d'entre eux sont étudiants et travaillent seulement pendant l'été. Très peu de travailleurs saisonniers détiennent des niveaux de compétence de gestionnaire ou de professionnel, la répartition se faisant essentiellement entre les trois autres niveaux. Les travailleurs saisonniers qui possèdent un diplôme universitaire (4,0 %) sont également peu nombreux. Une grande proportion,

12 On peut dire qu'un groupe est surreprésenté dans l'emploi temporaire quand le poids d'un groupe donné dans l'emploi temporaire est plus élevé que le poids de ce dernier dans l'ensemble de l'emploi.

13 OCDE (2002) *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques, p. 137-201.

Tableau 3

Répartition des employés permanents et temporaires (saisonnier, temporaire à durée déterminée et occasionnel) selon différentes caractéristiques, Québec, 2006

	Ensemble	Permanent	Temporaire	Saisonnier	Temporaire à durée déterminée	Occasionnel
	%					
Caractéristiques de l'employé						
Homme	51,4	51,8	49,4	65,0	46,8	40,8
Femme	48,6	48,2	50,7	35,1	53,2	59,1
15-24 ans	16,2	12,9	35,5	38,8	28,7	48,1
25-44 ans	47,0	48,1	40,3	29,3	49,8	28,6
45-54 ans	25,0	26,8	14,1	19,6	13,0	11,4
55 ans et plus	11,9	12,2	10,1	12,4	8,5	11,9
Études secondaires partielles	14,4	13,8	18,1	34,0	11,7	18,4
Diplôme d'études secondaires	16,1	16,5	13,6	16,6	11,0	17,0
Études postsecondaires	48,2	48,5	46,9	45,4	45,3	52,0
Diplôme universitaire	21,2	21,2	21,3	4,0	32,1	12,6
Personne en couple ¹	39,4	36,6	55,7	57,0	52,5	62,0
Personne seule ²	60,6	63,4	44,3	43,0	47,5	38,0
Caractéristiques de l'emploi						
Temps plein	81,9	85,6	60,6	74,4	66,7	34,0
Temps partiel	18,1	14,4	39,4	25,6	33,3	66,0
Gestionnaire	6,1	6,9	1,5	0,8	2,3	0,4
Professionnel	17,0	16,4	20,3	2,7	30,9	12,4
Technique	31,0	31,7	26,7	30,9	27,4	21,2
Intermédiaire	30,8	31,1	29,0	33,1	24,5	35,3
Élémentaire	15,2	13,9	22,5	32,4	14,9	30,8
Pas de cumuls d'emplois	96,2	96,7	93,4	96,5	92,7	92,3
Cumul d'emplois	3,8	3,3	6,6	3,5	7,3	7,7
Caractéristiques du milieu de travail						
Syndiqué	40,2	40,5	38,8	26,6	43,6	39,3
Non syndiqué	59,8	59,5	61,2	73,4	56,5	60,7
Moins de 20 employés	31,3	30,4	37,0	49,0	31,1	39,4
Entre 20 et 99 employés	31,8	31,7	32,1	33,9	32,2	30,0
Entre 100 et 500 employés	21,8	22,6	16,9	13,4	19,0	15,0
Plus de 500 employés	15,1	15,3	14,1	3,7	17,6	15,6
Public	24,0	22,3	33,8	15,0	42,2	31,8
Privé	76,0	77,7	66,2	85,0	57,8	68,2
Biens	24,1	25,2	18,1	40,9	13,6	7,6
Services	75,9	74,8	81,9	59,1	86,4	92,3
Primaire	1,9	1,5	4,3	15,1	1,2	1,3
Services publics	0,9	1,0	0,7	0,3	1,1	0,0
Construction	4,2	3,9	6,2	15,1	4,3	2,3
Fabrication	17,1	18,8	7,0	10,4	7,0	4,0
Commerce	17,3	18,0	13,0	8,5	10,8	22,2
Transport et entreposage	4,4	4,7	2,8	4,2	2,3	2,7
Fin., ass., immob. et location	5,7	6,1	3,2	1,7	3,8	3,3
Serv. prof., scientif. et techniques	4,9	5,1	3,8	1,5	5,6	1,9
Serv. entr., bâtim., et autre serv.	3,4	3,1	4,9	6,3	4,5	4,8
Services d'enseignement	7,8	6,5	15,4	3,1	22,4	10,4
Soins de santé et assist. sociale	12,1	12,2	11,4	1,6	11,5	20,1
Information, culture et loisirs	4,2	3,7	7,6	13,4	6,5	5,0
Héberg. et serv. de restauration	6,0	5,6	8,3	10,3	5,4	12,9
Autres services	3,4	3,6	2,7	1,4	3,0	3,2
Administrations publiques	6,6	6,2	8,8	7,3	10,7	5,8

1 - Mariée ou vivant en union libre

2 - Veuve, séparée, divorcée et célibataire

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active

Traitement : Institut de la statistique du Québec

nettement supérieure à leur poids dans l'ensemble de l'emploi, est plutôt notée chez les employés ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (34,0 % de l'emploi saisonnier). Une forte proportion des travailleurs saisonniers est non syndiquée (73,4 %), soit un poids beaucoup plus élevé que ce qui est noté dans l'ensemble de l'emploi (59,8 %), et près d'un employé saisonnier sur deux travaille dans un petit établissement (moins de 20 employés). La grande majorité travaille dans le secteur privé (85,0 %). Parmi les secteurs d'activité, le secteur primaire (15,1 %), celui de la construction (15,1 %) et celui de l'information, de la culture et des loisirs (13,3 %) regroupent le plus grand nombre d'employés saisonniers.

L'emploi temporaire à durée déterminée ou à contrat

Contrairement à l'emploi saisonnier, les femmes sont légèrement majoritaires dans l'emploi temporaire à durée déterminée (53,2 %) en 2006. Les jeunes, les personnes en couple, les diplômés universitaires et les professionnels sont surreprésentés dans ce type d'emploi par rapport à l'ensemble de l'emploi. Les proportions dans l'emploi temporaire sont respectivement de 28,7 %, 52,5 %, 32,1 % et 30,9 %. Les emplois temporaires à durée déterminée ou à contrat se retrouvent majoritairement dans l'industrie des services (86,4 %). Parmi tous les secteurs d'activité, plus d'un employé temporaire à durée déterminée sur 5 travaillent dans le secteur des services d'enseignement.

L'emploi occasionnel

Au Québec, en 2006, environ 6 emplois occasionnels sur 10 sont occupés par des femmes alors qu'un sur deux est détenu par un jeune ayant entre 15 et 24 ans. Les jeunes se retrouvent davantage dans ce type d'emploi puisqu'ils combinent bien souvent le travail et les études. Les employés qui vivent en couple sont surreprésentés dans l'emploi occasionnel (62,0 % contre 39,4 % dans l'ensemble de l'emploi). Contrairement aux deux autres types d'employés temporaires, la majorité des employés occasionnels travaillent à temps partiel (66,0 %). Les gestionnaires (0,3 %) sont quasi inexistantes dans l'emploi occasionnel et on n'y dénombre que 12,4 % de professionnels. Ce type d'emploi se retrouve presque uniquement dans le secteur des services (92,4 %). Deux secteurs présentent de fortes proportions d'emplois occasionnels, soit celui du commerce (22,2 %) et celui des soins de santé et de l'assistance sociale (20,1 %).

Tableau 4

L'emploi permanent toujours mieux rémunéré que l'emploi temporaire en 2006

	Permanent Niveau	Temporaire	Ratio Temporaire / Permanent
	\$		%
Ensemble	19,43	15,55	80,0
Caractéristiques de l'employé			
Homme	20,79	16,35	78,6
Femme	17,96	14,76	82,2
15-24 ans	11,28	10,54	93,4
25-44 ans	19,79	18,34	92,7
45-54 ans	22,11	18,19	82,3
55 ans et plus	20,76	18,32	88,3
Études secondaires partielles	13,89	11,76	84,7
Diplôme d'études secondaires	16,75	13,37	79,8
Études postsecondaires	18,55	15,06	81,2
Diplôme universitaire	27,11	21,23	78,3
Personne en couple ¹	16,93	13,38	79,0
Personne seule ²	20,87	18,27	87,5
Caractéristiques de l'emploi			
Temps plein	20,29	16,98	83,7
Temps partiel	14,32	13,34	93,2
Gestionnaire	29,40	22,04	75,0
Professionnel	28,88	22,78	78,9
Technique	19,16	16,41	85,6
Intermédiaire	15,59	13,27	85,2
Élémentaire	12,53	10,47	83,6
Pas de cumul d'emplois	19,47	15,44	79,3
Cumul d'emplois	18,13	17,12	94,4
Caractéristiques du milieu de travail			
Syndiqué	21,58	19,82	91,9
Non syndiqué	17,97	12,83	71,4
Moins de 20 employés	15,63	12,61	80,7
Entre 20 et 99 employés	18,71	15,83	84,6
Entre 100 et 500 employés	21,54	18,19	84,4
Plus de 500 employés	25,37	19,46	76,7
Public	25,13	19,79	78,7
Privé	17,79	13,38	75,2
Biens	19,88	16,30	82,0
Services	19,28	15,38	79,8
Primaire	18,45	12,69	68,8
Services publics	28,27	22,99	81,3
Construction	20,92	20,79	99,4
Fabrication	19,36	13,89	71,7
Commerce	14,60	9,67	66,2
Transport et entreposage	18,90	15,53	82,2
Fin., ass., immob. et location	21,18	15,51	73,2
Serv. prof., scientif. et techniques	24,49	17,66	72,1
Serv. entr., bâtim., et autre serv.	15,73	13,25	84,3
Services d'enseignement	26,92	22,19	82,4
Soins de santé et assist. sociale	19,99	16,55	82,8
Information, culture et loisirs	21,79	13,52	62,0
Héberg. et serv. de restauration	11,90	9,58	80,5
Autres services	16,39	14,78	90,2
Administrations publiques	26,16	17,77	67,9
Comparaison Canada - Ontario			
Canada	20,38	15,30	75,1
Ontario	21,43	15,20	70,9

1. Mariée ou vivant en union libre.

2. Veuve, séparée, divorcée et célibataire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Conditions de travail

Retard de rémunération chez les employés temporaires par rapport aux employés permanents

Dans l'ensemble, les employés temporaires (15,55 \$) affichent un retard de la rémunération horaire par rapport à leurs homologues permanents (19,43 \$) en 2006 (tableau 4). Le rapport du salaire horaire des employés temporaires sur celui des employés permanents est de 80,0 %. Ce ratio temporaire/permanent est d'ailleurs inférieur à 100 % pour chacun des groupes présentés. Par contre, en calculant le même ratio pour chacun des types d'emplois temporaires, nous constatons que les ratios temporaire à durée déterminée/permanent sont les plus élevés pour la majorité des groupes analysés. Dans certains cas, ces rapports dépassent même 100 %. Cela concerne les employés cumulant deux ou plusieurs emplois, ceux travaillant à temps partiel, les personnes âgées de 55 ans et plus et les employés de la construction. Une explication possible à ces ratios élevés : les employés qui acceptent de travailler pour une durée déterminée fixent leur salaire à la signature du contrat, ce qui leur permet de demander une compensation plus élevée que les autres employés temporaires. Les employeurs qui font face à une demande de travail non prévue doivent embaucher rapidement des employés; ceux-ci bénéficient donc d'un meilleur pouvoir de négociation.

Le ratio salarial temporaire/permanent est plus faible chez les hommes (78,6 %) que chez les femmes (82,2 %). Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes sont davantage présentes dans des emplois temporaires à durée déterminée, soit les emplois temporaires les mieux rémunérés. En ce qui concerne les groupes d'âge, les 45-54 ans affichent le plus faible ratio, soit de 82,3 %. Cette faible proportion semble être attribuable au fait que la rémunération horaire des employés permanents pour ce groupe est très élevée (22,11 \$), soit nettement supérieure à la moyenne d'ensemble (19,43 \$). Les jeunes (15-24 ans), quant à eux, affichent le ratio le plus élevé (93,4 %)

puisque le taux de rémunération horaire des employés permanents pour ce groupe est très faible (11,28 \$).

Plusieurs autres groupes à l'étude présentent de faibles ratios de rémunération temporaire/permanent. Les quatre plus faibles se retrouvent dans les secteurs d'activité suivants : le secteur primaire (68,8 %), le secteur du commerce (66,2 %), celui de l'information, de la culture et des loisirs (62,0 %) et celui des administrations publiques (67,9 %).

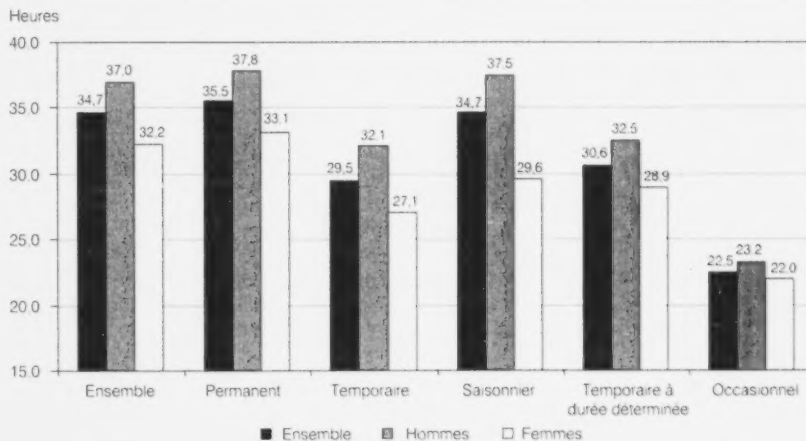
La rémunération horaire de l'emploi permanent est plus élevée au Canada et en Ontario qu'au Québec. Elle est de 20,38 \$ au Canada et de 21,43 \$ en Ontario tandis qu'elle est, rappelons-le, de 19,43 \$ au Québec. La rémunération de l'emploi temporaire pour sa part est très semblable au Québec (15,55 \$), au Canada (15,30 \$) et en Ontario (15,20 \$). Ainsi, le ratio de rémunération temporaire/permanent est plus faible au Canada et en Ontario qu'au Québec. En 2006, le rapport est de 75,1 % au Canada et de 70,9 % en Ontario comparativement à, rappelons-le, 80,0 % au Québec.

Les employés permanents travaillent plus d'heures par semaine que les employés temporaires

Les employés permanents (35,5 heures) travaillent davantage que les employés temporaires (29,5 heures) au Québec en 2006; un écart de 6 heures par semaine est observé (figure 3). Toutefois, la durée de la semaine de travail varie fortement selon le type d'emploi temporaire. Ainsi, la semaine la plus longue se retrouve chez les employés saisonniers (34,7 heures). Elle est d'ailleurs la même que celle des employés permanents. Quant aux deux autres types d'emplois temporaires, la durée est de 30,6 heures pour les emplois à durée déterminée et de 22,5 heures pour les emplois occasionnels. De grandes différences sont notées entre les sexes mais les femmes travaillent toujours moins d'heures que les hommes. La plus forte différence est observée chez les employés saisonniers, le nombre d'heures moyen par semaine étant de 37,5 chez les hommes (nombre relativement similaire à celui de l'emploi permanent) tandis qu'il est de 29,6 heures chez les femmes.

Figure 3

Les travailleurs permanents et saisonniers travaillent environ le même nombre d'heures par semaine



Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La croissance salariale au Québec chez les salariés syndiqués en 2005 et 2006

Nadège Jean, C.A.A.S., analyste en rémunération et conseillère agréée en avantages sociaux

Cet article propose une mise à jour de l'information relative aux augmentations salariales octroyées en 2005 et 2006 dans les conventions collectives au Québec¹. Les résultats sont dégagés à partir des conventions déposées au ministère du Travail et saisies dans la banque au 31 décembre 2006. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes »².

La croissance salariale est analysée sous deux angles : selon les clauses salariales en vigueur, d'une part, et en fonction de la date de signature des conventions collectives, d'autre part. Depuis la publication du *Rapport sur la rémunération des salariés* en novembre 2006, 65 nouvelles conventions ont été incluses dans la banque du ministère du Travail, la majorité provenant du secteur privé (43). Parmi ces nouvelles conventions, 33 ont une clause salariale en vigueur en 2005 et 61, en 2006.

Gain de pouvoir d'achat en 2006 dans tous les secteurs

Cette section dresse, pour les années 2005 et 2006, un portrait des taux d'augmentation octroyés dans les conventions collectives en vigueur au Québec. La croissance salariale en vigueur est calculée à partir de l'augmentation des taux de salaire³ consentie aux salariés appartenant à l'emploi modal⁴, sans égard à la date de signature de la convention. Pour le calcul de ces taux, seules les clauses salariales en vigueur le 15 décembre de l'année analysée sont considérées.

De plus, les taux d'augmentation sont mis en relation avec la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC), pour faire ressortir la croissance réelle⁵ et ainsi

Tableau 1

Croissance salariale nominale et réelle en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2005 et 2006

Secteur	2005		2006	
	Croissance nominale	Croissance réelle	Croissance nominale	Croissance réelle
	%			
Ensemble des salariés québécois syndiqués¹	1,1	-1,2	2,3	0,6
Administration québécoise ¹	0,0	-2,3	2,0	0,3
Autres salariés québécois	2,4	0,1	2,6	0,9
Privé	2,5	0,2	2,7 ²	1,0
« Autre public »	2,2	-0,1	2,4	0,7
Entreprises publiques québécoises	1,9	-0,4	2,2	0,5
Universitaire	1,2 ³	-1,1	2,7	1,0
Municipal	2,4	0,1	2,4	0,7
Fédéral	2,5	0,2	2,6	0,9
Croissance de l'IPC	2,3		1,7	

1. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (Projet de loi n°142, 2005, chapitre 43) (voir encadré).

2. Ce taux est influencé par quatre conventions en vigueur dans le secteur de la construction. Ces conventions comptent pour 29,2 % de l'effectif du secteur privé et comportent des taux d'augmentation de 3,7 % ou 3,8 %. Sans ces conventions, le taux du secteur privé serait de 2,3 %.

3. Ce taux est influencé par 13 conventions qui comportent un gel des échelles salariales.

Source : Ministère du Travail

Compilations : Institut de la statistique du Québec

mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés québécois. Les croissances nominale et réelle sont présentées au tableau 1.

Les données utilisées pour 2006 prennent en compte 900 730 salariés syndiqués, soit 508 663 de l'administration québécoise (voir l'encadré), 273 950 du secteur privé et 118 117 du secteur « autre public ». Cela représente 97,8 % de l'ensemble de l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions. Les résultats pour l'administration québécoise ainsi que pour les secteurs privé et « autre public »⁶ prennent respectivement en compte 100 %, 95,2 % et 94,0 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque.

En 2006, les québécois syndiqués obtiennent, dans l'ensemble, une croissance nominale deux fois supérieure à celle observée en 2005 (2,3 % contre 1,1 %). Cette situation s'explique essentiellement par le gel salarial observé dans l'administration québécoise en 2005. En 2006, ce secteur présente un taux d'augmentation de 2 % (voir l'encadré). L'administration québécoise affiche, par ailleurs, la croissance nominale la plus faible parmi tous les secteurs analysés, tant en 2005 qu'en 2006.

Pour ce qui est des salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale observée en 2006 est en hausse de deux dixièmes de point de pourcentage par rapport à celle

1. Le *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*, édition 2006, paru en novembre dernier, présentait les données incluses dans la banque au cours des trois premiers trimestres de 2006 alors que cet article présente les résultats pour toute l'année 2006. Par ailleurs, le *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés* est consultable sur le site Internet de l'Institut.

2. Le terme « cols bleus » définit généralement les employés travaillant hors des bureaux (notamment les ouvriers, les employés de production, de métier et de service). Les policiers et les pompiers font également partie de ce groupe d'employés. Le terme « cols blancs » fait référence aux employés travaillant dans les bureaux (les cadres syndiqués, les professionnels, les techniciens et les employés de soutien administratif).

3. Outre les augmentations de base, les taux de croissance incluent les rajustements liés à l'équité salariale, la restructuration d'échelles, le changement de mode de rémunération et le rattrapage salarial.

4. Emploi qui regroupe le plus grand nombre d'employés dans la convention.

5. La croissance réelle est obtenue en soustrayant la croissance de l'IPC de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation.

6. Les couvertures des composantes du secteur « autre public » sont de 86,9 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, de 84,1 % dans le secteur universitaire, de 135,5 % dans le secteur municipal et de 66,1 % dans le secteur fédéral. Le pourcentage élevé observé dans le secteur municipal s'explique par le nombre de salariés en 2006 supérieur au nombre moyen de salariés couverts entre 2001 et 2005. Cette situation est attribuable au fait que plusieurs « premières » conventions ont été signées dans les villes fusionnées ces dernières années. Le taux d'augmentation accordé pour la première année de ces conventions ne peut être calculé; aussi l'effectif couvert par ces conventions n'est-il pas pris en compte dans le calcul de la moyenne sur cinq ans.

constatée en 2005 (2,6 % contre 2,4 %). À l'exception des salariés du secteur municipal, qui obtiennent un taux d'augmentation salariale identique en 2005 et 2006 (2,4 %), les salariés de tous les secteurs profitent d'une croissance salariale plus marquée en 2006 qu'en 2005. La différence la plus importante entre les taux d'augmentation observés en 2005 et 2006 est notée dans le secteur universitaire, la croissance étant de 1,2 % en 2005 contre 2,7 % en 2006.

Dans tous les secteurs analysés, la croissance réelle de 2006 est supérieure à celle de 2005. La plus faible croissance de l'IPC en 2006 comparativement à celle notée en 2005 (1,7 % contre 2,3 %) accroît les différences notées sur le plan de la croissance nominale. Ainsi, l'ensemble des salariés syndiqués québécois bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,6 % en 2006 alors qu'ils subissaient une perte de 1,2 % en 2005.

Les salariés de l'administration québécoise profitent d'un gain de 0,3 % en 2006 alors qu'une perte de 2,3 % était enregistrée en 2005. La croissance réelle pour les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise est positive, tant en 2005 qu'en 2006. La même situation s'observe dans le secteur privé. Quant aux salariés du secteur « autre public », ils connaissent un gain de pouvoir d'achat (0,7 %) en 2006, alors qu'une perte de 0,1 % était constatée en 2005.

L'analyse de la distribution des salariés syndiqués québécois selon la croissance salariale en vigueur permet de distinguer quelle proportion de salariés voit son pouvoir d'achat diminuer ou augmenter. Dans l'ensemble, 95,7 % des salariés québécois connaissent un gain ou un maintien de leur pouvoir d'achat en 2006. Cette proportion est presque trois fois et demie plus élevée que celle notée en 2005 (28,3 %). Le pourcentage des salariés syndiqués recevant une augmentation plus faible que l'IPC est de 2,7 % en 2006. Il s'agit d'une diminution importante par rapport à 2005 (11,8 %). La proportion de salariés syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire en 2006 (1,5 %) a encore plus diminué par rapport à celle observée en 2005 (59,9 %). Cette situation s'explique principalement par les gels observés dans l'administration québécoise en 2005.

Dans tous les secteurs analysés, le pourcentage de salariés dont la croissance salariale est supérieure ou égale à celle de l'IPC est plus important en 2006 qu'en 2005. D'ailleurs, en 2006, tous les sala-

Données incluses pour l'administration québécoise

Le gouvernement a adopté, en décembre 2005, la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (Projet de loi n°142, 2005, chapitre 43), ci-après appelée Loi, qui prévoit les conditions de travail dans le secteur public (les sous-secteurs de l'éducation, de la fonction publique ainsi que de la santé et des services sociaux) et renouvelle les conventions collectives, échues depuis le 30 juin 2003 pour la plupart, jusqu'en 2010.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours de l'année 2006 ne prennent pas en compte l'ensemble des salariés de l'administration québécoise visés par la Loi. En effet, seulement 20 conventions, regroupant un peu moins de la moitié (46,6 %) du nombre total de salariés couvert par la Loi (236 990 sur 508 663¹ salariés), ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant. Afin de dégager un portrait plus juste des tendances salariales sur le marché du travail, l'Institut a calculé les taux de croissance pour l'ensemble des salariés syndiqués en se basant sur le nombre de salariés de l'administration québécoise visés par la Loi.

1. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

L'Institut a donc ajouté dans ses traitements statistiques 271 673 salariés au secteur de l'administration québécoise. Pour ces employés, les paramètres salariaux accordés en vertu de la Loi ont été attribués, soit un gel en 2004 et 2005 puis, de 2006 à 2009 inclusivement, des augmentations de 2 % le 1^{er} avril de chaque année.

Selon cette approche, les ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, les ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale, ainsi que les ajustements salariaux versés depuis 2002 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail, ne sont pas retenus. Lorsque tous ces ajustements salariaux auront été enregistrés dans la banque, les taux d'augmentation de 2005 et 2006 qui seront calculés par le ministère du Travail seront différents de ceux présentés dans cet article.

riés de l'administration québécoise, des entreprises publiques québécoises, des universités et du secteur fédéral profitent d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Dans les secteurs privé et municipal, les proportions sont respectivement de 88,7 % et 85,0 %. Les pourcentages de salariés recevant des augmentations inférieures à la croissance de l'IPC en 2006 sont de 6,5 % dans le secteur privé et de 13,7 % dans le secteur municipal; ces proportions sont plus faibles qu'en 2005. La proportion de salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire en 2006 est de 4,8 % dans le secteur privé et de 1,3 % dans le secteur municipal.

Conventions collectives nouvellement signées : taux d'augmentation annuel moyen stable chez les autres salariés syndiqués

La croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives donne une indication de l'évolution salariale à venir. L'Institut privilégie pour le calcul du taux

d'augmentation annuel moyen l'indicateur des gains qui permet de considérer le moment où les hausses salariales ont été consenties. Ce taux est calculé à partir de l'emploi modal. La croissance annuelle moyenne observée dans les conventions signées en 2005 et 2006 est présentée au tableau 2⁷.

Lorsque l'ensemble des salariés québécois syndiqués est analysé, les ententes signées en 2006 accordent une augmentation annuelle moyenne de 0,9 %; cette augmentation est plus faible que celle offerte dans les ententes de 2005 (2,4 %). Cette situation s'explique par le résultat de l'administration québécoise, ses salariés comptant pour 91,9 % de l'ensemble des salariés visés en 2006.

Dans l'administration québécoise, le taux d'augmentation salariale moyen est moins élevé dans les conventions collectives signées en 2006 (0,8 %) que dans celles signées en 2005 (1,5 %). Le résultat de 2005 est basé sur deux règlements intervenus dans ce secteur⁸.

7. La croissance annuelle moyenne est calculée pour toute la durée de la convention.

8. En 2005, seuls les juristes (regroupant 845 salariés, taux annuel moyen à 6 %) et les enseignants (17 à 19 ans de scolarité) rattachés à la Fédération autonome du collégial (regroupant 5 811 salariés, taux annuel moyen à 0,8 %) ont signé une entente avec le gouvernement du Québec.

constatée en 2005 (2,6 % contre 2,4 %). À l'exception des salariés du secteur municipal, qui obtiennent un taux d'augmentation salariale identique en 2005 et 2006 (2,4 %), les salariés de tous les secteurs profitent d'une croissance salariale plus marquée en 2006 qu'en 2005. La différence la plus importante entre les taux d'augmentation observés en 2005 et 2006 est notée dans le secteur universitaire, la croissance étant de 1,2 % en 2005 contre 2,7 % en 2006.

Dans tous les secteurs analysés, la croissance réelle de 2006 est supérieure à celle de 2005. La plus faible croissance de l'IPC en 2006 comparativement à celle notée en 2005 (1,7 % contre 2,3 %) accroît les différences notées sur le plan de la croissance nominale. Ainsi, l'ensemble des salariés syndiqués québécois bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,6 % en 2006 alors qu'ils subissaient une perte de 1,2 % en 2005.

Les salariés de l'administration québécoise profitent d'un gain de 0,3 % en 2006 alors qu'une perte de 2,3 % était enregistrée en 2005. La croissance réelle pour les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise est positive, tant en 2005 qu'en 2006. La même situation s'observe dans le secteur privé. Quant aux salariés du secteur « autre public », ils connaissent un gain de pouvoir d'achat (0,7 %) en 2006, alors qu'une perte de 0,1 % était constatée en 2005.

L'analyse de la distribution des salariés syndiqués québécois selon la croissance salariale en vigueur permet de distinguer quelle proportion de salariés voit son pouvoir d'achat diminuer ou augmenter. Dans l'ensemble, 95,7 % des salariés québécois connaissent un gain ou un maintien de leur pouvoir d'achat en 2006. Cette proportion est presque trois fois et demie plus élevée que celle notée en 2005 (28,3 %). Le pourcentage des salariés syndiqués recevant une augmentation plus faible que l'IPC est de 2,7 % en 2006. Il s'agit d'une diminution importante par rapport à 2005 (11,8 %). La proportion de salariés syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire en 2006 (1,5 %) a encore plus diminué par rapport à celle observée en 2005 (59,9 %). Cette situation s'explique principalement par les gels observés dans l'administration québécoise en 2005.

Dans tous les secteurs analysés, le pourcentage de salariés dont la croissance salariale est supérieure ou égale à celle de l'IPC est plus important en 2006 qu'en 2005. D'ailleurs, en 2006, tous les sala-

Données incluses pour l'administration québécoise

Le gouvernement a adopté, en décembre 2005, la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (Projet de loi n°142, 2005, chapitre 43), ci-après appelée Loi, qui prévoit les conditions de travail dans le secteur public (les sous-secteurs de l'éducation, de la fonction publique ainsi que de la santé et des services sociaux) et renouvelle les conventions collectives, échues depuis le 30 juin 2003 pour la plupart, jusqu'en 2010.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours de l'année 2006 ne prennent pas en compte l'ensemble des salariés de l'administration québécoise visés par la Loi. En effet, seulement 20 conventions, regroupant un peu moins de la moitié (46,6 %) du nombre total de salariés couvert par la Loi (236 990 sur 508 663¹ salariés), ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant. Afin de dégager un portrait plus juste des tendances salariales sur le marché du travail, l'Institut a calculé les taux de croissance pour l'ensemble des salariés syndiqués en se basant sur le nombre de salariés de l'administration québécoise visés par la Loi.

1. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

L'Institut a donc ajouté dans ses traitements statistiques 271 673 salariés au secteur de l'administration québécoise. Pour ces employés, les paramètres salariaux accordés en vertu de la Loi ont été attribués, soit un gel en 2004 et 2005 puis, de 2006 à 2009 inclusivement, des augmentations de 2 % le 1^{er} avril de chaque année.

Selon cette approche, les ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, les ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale, ainsi que les ajustements salariaux versés depuis 2002 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail, ne sont pas retenus. Lorsque tous ces ajustements salariaux auront été enregistrés dans la banque, les taux d'augmentation de 2005 et 2006 qui seront calculés par le ministère du Travail seront différents de ceux présentés dans cet article.

riés de l'administration québécoise, des entreprises publiques québécoises, des universités et du secteur fédéral profitent d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Dans les secteurs privé et municipal, les proportions sont respectivement de 88,7 % et 85,0 %. Les pourcentages de salariés recevant des augmentations inférieures à la croissance de l'IPC en 2006 sont de 6,5 % dans le secteur privé et de 13,7 % dans le secteur municipal; ces proportions sont plus faibles qu'en 2005. La proportion de salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire en 2006 est de 4,8 % dans le secteur privé et de 1,3 % dans le secteur municipal.

Conventions collectives nouvellement signées : taux d'augmentation annuel moyen stable chez les autres salariés syndiqués

La croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives donne une indication de l'évolution salariale à venir. L'Institut privilégie pour le calcul du taux

d'augmentation annuel moyen l'indicateur des gains qui permet de considérer le moment où les hausses salariales ont été consenties. Ce taux est calculé à partir de l'emploi modal. La croissance annuelle moyenne observée dans les conventions signées en 2005 et 2006 est présentée au tableau 2⁷.

Lorsque l'ensemble des salariés québécois syndiqués est analysé, les ententes signées en 2006 accordent une augmentation annuelle moyenne de 0,9 %; cette augmentation est plus faible que celle offerte dans les ententes de 2005 (2,4 %). Cette situation s'explique par le résultat de l'administration québécoise, ses salariés comptant pour 91,9 % de l'ensemble des salariés visés en 2006.

Dans l'administration québécoise, le taux d'augmentation salariale moyen est moins élevé dans les conventions collectives signées en 2006 (0,8 %) que dans celles signées en 2005 (1,5 %). Le résultat de 2005 est basé sur deux règlements intervenus dans ce secteur⁸.

7. La croissance annuelle moyenne est calculée pour toute la durée de la convention.

8. En 2005, seuls les junistes (regroupant 845 salariés, taux annuel moyen à 6 %) et les enseignants (17 à 19 ans de scolarité) rattachés à la Fédération autonome du collégial (regroupant 5 811 salariés, taux annuel moyen à 0,8 %) ont signé une entente avec le gouvernement du Québec.

Chez les autres salariés québécois (excluant ceux de l'administration québécoise), l'augmentation annuelle moyenne dans les ententes signées en 2006 est légèrement inférieure à celle observée en 2005 (2,3 % contre 2,4 %). Trois des cinq secteurs faisant partie du regroupement « autres salariés québécois » connaissent une croissance salariale plus faible en 2006 qu'en 2005. Seul le secteur universitaire présente un taux plus élevé en 2006 qu'en 2005.

Tableau 2

Croissance salariale, selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2005 et 2006

Secteur	2005	2006
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués ¹	2,4	0,9
Administration québécoise ¹	1,5 ²	0,8
Autres salariés québécois	2,4	2,3
Privé	2,4	2,2
« Autre public »	2,6	2,7
Entreprises publiques québécoises	1,9	1,6
Universitaire	2,2	4,0
Municipal	2,8	2,8
Fédéral	2,7	2,4 ³

1 Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (Projet de loi n°142, 2005, chapitre 43) (voir encadré).

2 Deux conventions collectives ont été signées dans ce secteur. L'une octroie un taux d'augmentation annuel moyen de 6 % et l'autre, de 0,8 %.

3 Une seule convention collective a été signée dans ce secteur.

Source : Ministère du Travail.

Compilations : Institut de la statistique du Québec.

Les emplois faiblement rémunérés en 2006

De façon générale, les emplois qui gravitent autour du salaire minimum peuvent être considérés comme étant faiblement rémunérés. Que ces emplois soient occupés ou non à temps plein toute l'année, il demeure que les gains annuels risquent souvent d'être inférieurs ou à peine supérieurs au seuil de faible revenu. Rappelons que le seuil de faible revenu, selon Statistique Canada¹, correspond à un seuil de revenu en deçà duquel une famille est susceptible de consacrer une part plus importante de son revenu à l'achat de nécessités comme la nourriture, le logement et l'habillement qu'une famille moyenne. Les débats publics au Québec ou ailleurs au Canada entourant l'augmentation du taux du salaire minimum font par ailleurs souvent référence, entre autres, au seuil de faible revenu afin de justifier tel ou tel niveau de salaire minimum. Mais qu'en est-il au juste des emplois faiblement

rémunérés au Québec en 2006? Le tableau suivant présente un aperçu des emplois ayant une rémunération horaire inférieure à 11,00 \$, soit un taux qui dépassait de 42 % au plus celui du salaire minimum régulier de mai 2006². Des différences importantes apparaissent selon que le travailleur est un homme ou une femme, jeune ou plus âgé, plus ou moins scolarisé ou encore, selon qu'il occupe un emploi dans un secteur plutôt qu'un autre.

En 2006, un peu plus de 700 000 québécois (22 % de l'ensemble des travailleurs salariés) occupaient un emploi dont la rémunération horaire était inférieure à 11,00 \$. Le quart de ces emplois affichait une rémunération horaire inférieure à 8,00 \$ et un autre quart, une rémunération se situant entre 10,00 \$ et 10,99 \$. Également, 3 personnes en emploi sur 10 obtenaient entre 8,00 \$ et 8,99 \$ pour

chaque heure travaillée alors que 2 sur 10 montraient une rémunération horaire comprise entre 9,00 \$ et 9,99 \$.

Les données du tableau révèlent que les femmes sont davantage présentes que les hommes dans les emplois faiblement rémunérés, particulièrement dans les tranches salariales inférieures (moins de 10,00 \$). De leur côté, les jeunes travailleurs (15-24 ans) composent la majorité des emplois dans les tranches inférieures à 9,00 \$. Il convient de noter que ce groupe combine souvent le travail et les études en détenant des emplois fréquemment rémunérés au salaire minimum. Les emplois faiblement rémunérés ne sont occupés que très rarement par des travailleurs ayant fait des études universitaires de premier cycle. Par contre, ceux qui détiennent une scolarisation de niveau secondaire ou moins se retrouvent davantage

1 Pour en savoir davantage sur la question du seuil de faible revenu, on peut consulter la publication suivante : Statistique Canada (2006). « Les seuils de faible revenu de 2005 et les mesures de faible revenu en 2004 », Document de recherche, N° 75F0002MIF au catalogue, N° 004, 37 p.

2 Le taux du salaire minimum régulier au Québec en 2006 se fixait à 7,60 \$ pour les quatre premiers mois et à 7,75 \$ les autres mois de l'année.

que les autres travailleurs dans les tranches inférieures (moins de 9,00 \$). Pour leur part, les travailleurs dont la scolarité est de niveau postsecondaire sont plus présents dans les tranches de 9,00 \$ à 10,99 \$. Les résultats par secteur d'activité révèlent que ce sont les travailleurs du secteur du commerce de détail et ceux des autres secteurs des services qui sont les plus faiblement rémunérés en 2006. De plus, dans les emplois dont la

rémunération horaire est inférieure à 9,00 \$, le commerce de détail se démarque; celui-ci regroupe à lui seul plus du tiers de ces emplois.

Par ailleurs, la récente mesure gouvernementale visant à hausser le taux du salaire minimum régulier à 8,00 \$, à compter du 1^{er} mai 2007, touche plusieurs milliers de

travailleurs et de travailleuses au Québec. En effet, selon la donnée annuelle moyenne de 2006 (voir tableau), ce sont presque 175 000 personnes qui gagnaient moins de 8,00 \$ par heure de travail. En 2006, les salaires horaires moyen et médian de l'ensemble des travailleurs québécois étaient respectivement de 18,87 \$ et 16,65 \$.

Répartition de l'emploi salarié dans les tranches salariales horaires de moins de 11,00 \$, résultats selon certaines caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, 2006

Tranche salariale	< 8,00 \$	8,00 - 8,99 \$	9,00 - 9,99 \$	10,00 - 10,99 \$	< 11,00 \$
Nombre (k)	174,2	208,3	142,3	181,7	706,5
Répartition (%)	24,7	29,5	20,1	25,7	100,0
en % de l'emploi total selon la tranche salariale					
Sexe					
Femmes	61,3	60,5	58,3	54,8	58,8
Hommes	38,7	39,5	41,7	45,2	41,2
Groupe d'âge					
15-24 ans	62,4	53,2	39,5	28,5	46,3
25-44 ans	19,0	25,5	30,3	41,2	28,9
45 ans et plus	18,6	21,3	30,3	30,3	24,8
Niveau d'études					
Diplôme d'études secondaire ou moins	54,3	52,9	44,1	43,3	49,0
Études postsecondaire	40,4	42,4	48,1	48,2	44,5
Diplôme universitaire	5,2	4,7	7,8	8,6	6,4
Secteur d'activité					
Production de biens	9,4	14,9	21,6	21,3	16,5
Commerce de détail	37,8	39,0	28,9	23,3	32,6
Hébergement et services de restauration	22,2	18,2	13,6	14,7	17,4
Autres secteurs des services	30,6	27,8	35,9	40,7	33,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Saviez-vous qu'en avril 2007 ?

- L'emploi **au Québec** augmente de 49 700 emplois (+ 1,3 %) en comparaison à décembre 2006. Cette croissance est plus forte que celles notées pour la même période les quatre dernières années; elle représente environ le tiers des emplois créés au Canada. La population active croît de 42 800 personnes (+ 1,0 %) et le nombre de chômeurs recule de 6 900 (- 2,3 %). Le taux de chômage se fixe à 7,2 % en avril (seuil inégalé depuis le début de la série de données en 1976), comparé à 7,5 % en décembre.
- **Dans la RMR de Montréal**, au cours de la même période, l'emploi enregistre une hausse de 21 600 (+ 1,1 %). La population active reste relativement stable (- 1 100; - 0,1 %). Le nombre de chômeurs recule fortement (- 22 600; - 15,3 %), entraînant une importante baisse du taux de chômage (- 1,1 point de pourcentage) qui se fixe à 6,2 %, son plus bas niveau depuis le début de la série en 1987.
- **Au Canada**, l'emploi est en hausse de 152 800 (+ 0,9 %) par rapport à décembre 2006 et la population active progresse de 174 500 personnes (+ 1,0 %). Le nombre de chômeurs augmente de 21 700 et le taux de chômage se maintient à 6,1 %, son niveau le plus bas depuis 1976 qu'il maintient depuis 3 mois.
- Quant à **l'Ontario**, l'emploi n'y progresse que de 9 100 personnes (+ 0,1 %), tandis que la population active augmente de 53 900 (+ 0,8 %). Le nombre de chômeurs est donc fortement à la hausse (- 44 700; + 10,6 %) et le taux de chômage croît de 0,5 point de pourcentage pour se fixer à 6,6 % en avril 2007. L'écart du taux de chômage entre le Québec et l'Ontario est ainsi réduit à 0,6 point de pourcentage.
- **Pour les quatre régions**, la croissance de l'emploi sur la période est surtout le fait des femmes. L'emploi masculin recule même en Ontario et dans la RMR de Montréal. Le nombre d'emplois diminue dans la fabrication tandis qu'il croît dans le commerce.



Publication à venir

L'Institut diffusera au mois de juin prochain le premier numéro du volume 3 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Ce rapport porte sur les principaux indicateurs du marché du travail et couvre, la période 1998 à 2006. On y trouve des tableaux détaillés et des figures portant sur la période retenue. Une analyse synthèse des résultats de la dernière année et de l'ensemble de la période y est effectuée afin de faire ressortir les faits marquants.

Cette publication comprend six chapitres. Le premier présente un bilan du marché du travail au Québec en 2006. Les trois chapitres suivants donnent le portrait de la population en âge de travailler, de l'emploi et du chômage. Les deux derniers chapitres brossent respectivement un portrait du marché du travail dans les régions administratives du Québec et dans les régions canadiennes.

L'Institut publiera à l'automne le deuxième numéro du volume 3 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* qui offrira, quant à lui, un portrait de 1998 à 2006 des conditions et de la dynamique du travail au Québec. Parmi les thèmes abordés, le lecteur trouvera la rémunération (horaire, hebdomadaire et au salaire minimum), la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Ce deuxième numéro viendra compléter le volume 3 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*.

Cette publication offrant de l'information détaillée, pertinente et à jour de l'état de l'évolution du marché du travail ainsi que de la dynamique et des conditions de travail au Québec sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Marie-France Martin
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6245
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin
est diffusée sur le site Web de
l'Institut, à l'adresse suivante :
www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales
du Québec
2^e trimestre 2007
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique, 2000

Institut
de la statistique
Québec

